

SCHOOLPLAN



Oecumenische basisschool Frankendael

Hogeweg 61
1098CA Amsterdam

2023 – 2027



INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving

Wie zijn wij? Korte biografie.

2. Uitgangspunten schoolbestuur

Strategisch beleid.

Kwaliteitseisen.

Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.

3. Ons schoolconcept

Missie, visie, kernwaarden van onze school.

Hoofdpijnen van ons beleid.

4. Wettelijke opdrachten

4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.

4.2 Onderwijstijd.

4.3 De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).

4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

4.5 Ondersteuning van leerlingen.

5. Analyse van het functioneren van de school

Inhoud – houding – verhouding: actie op alle lagen.

IJkpunten teamdialoog en schoolanalyse.

6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdpijnen

Onze ambities op hoofdpijnen. Prioriteiten.

Meerjarenplan 2023-2027.

Bijlagen en verwijzingen

Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR).

Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR).

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school:

Voorzitter medezeggenschapsraad

0. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van basisschool de Frankendael voor de periode 2023-2027. Dit schoolplan is opgebouwd volgens de structuur van stichting *Onderwijs Maak Je Samen*. Naast dat wij deze structuur aanhouden, hebben wij zo veel als mogelijk getracht het kader van de onderwijsinspectie (2022), de ambities van onze school en de koers van *stichting AMOS* te verweven met elkaar. Met deze structuur en uitgangspunten als fundament én onze visie op goed onderwijs komen wij tot onze ambities en koers voor de komende periode. Wij nemen u graag mee in onze mooie opdracht.

Wij beschouwen dit schoolplan als kern van ons onderwijs dat in veel verschillende domeinen, vakgebieden, beleidsstukken en activiteiten vorm en inhoud krijgt. In dit document blijven we bij de kern en verwijzen zo veel als mogelijk naar de bestaande documenten, leidraden, protocollen en andere stukken. Alle genoemde bijlagen en hun vindplaats zijn te vinden in Bijlage: *Schooldocumenten*. Dit document, samen met het schoolondersteuningsprofiel en onze jaarplannen, laat zien dat we op de Frankendael planmatig en gestructureerd werken aan het versterken, verbeteren en borgen van ons onderwijs.

In dit document kijken we terug, beschouwen we ons onderwijs en stellen ambities voor de komende vier jaar. Samen met ouders, leerlingen en leerkrachten gaan wij vol vertrouwen deze opdracht aan.

Edith Tjaden- Directeur
Team Frankendael

26-05-2023

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

Onze school

Inclusief de voorschool bezoeken zo'n 200 kinderen, verdeeld over 9 groepen onze school. Aan de school zijn zo'n 20 medewerkers verbonden. Dit zijn leerkrachten, intern begeleiders en ondersteunend personeel. De school wordt geleid door een managementteam (MT) bestaande uit een meerscholendirecteur, een adjunct-directeur en intern begeleiders.

Een oecumenische school

Op de Frankendael zijn we trots op het feit dat we een hechte gemeenschap zijn. Kinderen zijn bekend bij alle teamleden, ouders weten bij wie ze terecht kunnen en samen zorgen we voor een fijn leef- en leerklimaat. Vanuit onze oecumenische identiteit besteden we veel aandacht aan deze gemeenschap. Als Kanjerschool is dit onderdeel van ons dagelijks handelen. We vinden het belangrijk dat kinderen zich onderdeel voelen van een groep, een school als mini-maatschappij. Bij ons staat het kind centraal.

De Kanjeraanpak

Ons beleid krijgt vorm en inhoud m.b.v. de methodiek van de Kanjeraanpak en duidelijke klassen- en schoolregels en protocollen, deze zijn o.a. terug te vinden op onze website, in de schoolgids en/of in te zien bij de directie. Het programma van Kanjertraining is een onderdeel van ons dagelijks handelen en wordt als leidraad en structuur gebruikt om kinderen te trainen in positief gedrag en adequaat om te gaan met ongewenst gedrag. Al onze teamleden zijn/worden geschoold in deze didactiek. Kernwoorden van de Kanjertraining zijn: vertrouwen, rust, wederzijds respect, sociale redzaamheid, ouderbetrokkenheid, burgerschap, gezond gedrag en duurzaamheid. De Kanjeraanpak is leidend aangaande onze gedragsregels.

Samenwerking & Ouderbetrokkenheid

De Frankendael werkt samen met veel partners om onderwijs te kunnen bieden aan al onze leerlingen. Zo werken wij samen met het Ouder Kind Team, het preventief interventie team (PIT), een logopediste en stichting *Zien in de Klas*. Op cultureel vlak zijn wij verbonden aan o.a. *MOCCA*, de *muziekschool Amsterdam* en diverse musea en culturele instellingen. Samen met hen verrijken en verbreden we ons aanbod en werken we aan de brede talentontwikkeling van leerlingen.

Onze relatie met ouders

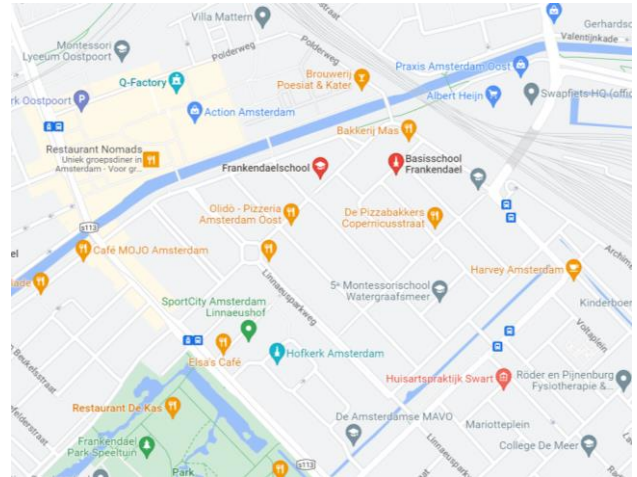
We zien ouders als onze meest waardevolle partner. Partnerschap tussen ouders en school gaat over gelijkwaardige samenwerking om de ontwikkeling van het kind te ondersteunen. Het houdt in dat ieder vanuit de eigen rol en betrokkenheid meedenkt en bijdraagt aan het welbevinden van het kind.

Ouders en school hebben een gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van kinderen. Ouders hebben informatie en inzichten die van toegevoegde waarde kunnen zijn voor de school. School heeft expertise en verantwoordelijkheid over het invullen van het onderwijsprogramma. We betrekken ouders bij het onderwijs en informeren ze met regelmaat over de ontwikkeling van hun kind en de school in het algemeen. De volgende elementen zijn hierbij van toepassing: vertrouwen in elkaar, waardering van ieders rol en verantwoordelijkheden en voldoende contact en informatie.

Wijk en Buurt

Onze buurt is gehuisvest in de Watergraafsmeer in Amsterdam Oost. Een wijk waar bewoners een hoge sociaaleconomische status kennen (57%) en relatief weinig leerlingen opgroeien in een minimahuishouden. Veel bewoners zijn tevreden met de buurt en vinden deze zeer geschikt voor opgroeiende kinderen.¹

Kijkend naar onze leerlingen zien wij dat onze populatie overeenkomstig is met de diversiteit van de buurt waar zij staat.



Ontwikkelingen in en rondom onze school

Voor de komende schoolplanperiode hebben wij gekeken naar welke ontwikkelingen van belang zijn om mee te nemen in de inhoud van dit schoolplan en de strategie die wij als school zullen volgen om ons onderwijs te verzorgen.

A. Personeelsbestand

De Frankendael kent een redelijk stabiel personeelsbestand dat de komende periode invulling zal geven aan het onderwijs. Binnen het personeelsbestand is sprake van verschillen op het gebied van ervaring, kennis en mate waarin teamleden nieuwe instructievaardigheden en scholing kunnen vertalen naar concreet, dagelijks handelen. Binnen de Frankendael stemmen we scholing goed af, zodat deze aansluit op de *individuele* behoefte van werknemers. Deze scholing kan ook vorm krijgen vanuit een specifieke interesse en/of wens tot verdieping op een bepaald onderwerp. Opgemerkt moet worden dat binnen Amsterdam sprake is van een groot lerarentekort en dat dit onzekerheid met zich meebrengt m.b.t. bezetting van onze groepen. Op dit moment leiden wij zij-instromers op, zetten wij (deels) anders bevoegden in en kijken nauwgezet met het gehele team hoe wij met het personeelsbestand kwalitatief goed onderwijs kunnen bieden. Dit kan betekenen dat wij ons onderwijs anders zullen (moeten) organiseren.

B. Renovatie, innovatie of nieuwbouw

Ten tijde van het opstellen van dit schoolplan vinden er oriënterende gesprekken plaats tussen AMOS huisvesting en de gemeente Amsterdam m.b.t. ons schoolgebouw. Het is op dit moment onduidelijk of er sprake zal zijn van renovatie, innovatie of nieuwbouw en of het noodzakelijk zal zijn dat wij ons onderwijs (deels) op een andere locatie moeten verzorgen. Vaststaand gegeven is dat wij rekening moeten houden met ingrijpende werkzaamheden. Op dit moment wordt er een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd. Men is voornemens om de werkzaamheden uit te voeren in schooljaar 2025-2026.

C. Inrichting groen schoolplein

In 2022 heeft de gemeente Amsterdam onze subsidieaanvraag voor het vergroenen van ons schoolplein toegekend. Naar alle waarschijnlijkheid worden de bijhorende werkzaamheden in schooljaar 2023-2024 uitgevoerd. Als deze werkzaamheden gereed zijn beschikt ons schoolplein over nieuwe speelmogelijkheden voor de kinderen, voldoende ruimte om te bewegen en bovenal veel extra groen.

¹ Mede ontleend uit: Gebiedsanalyse 2022- gemeente Amsterdam

D. Samenwerking IKC Frankendael

Sinds schooljaar 2019-2020 is de directie van de Frankendael als meerscholendirecteur en adjunct-directeur verbonden aan IKC Frankendael. Sindsdien vindt er uitwisseling van kennis en expertise plaats op het gebied van beleid, zorg en onderwijs. Hierbij is steeds gekeken naar de eigen identiteit van beide scholen en de elementen die beide locaties gemeenschappelijk hebben. Aankomende periode wordt gekeken hoe deze samenwerking op personeelsniveau verder uitgebreid kan worden.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

IDENTITEIT

AMOS is een oecumenische scholengroep met wortels in de christelijke traditie. Binnen de grootstedelijke Amsterdamse werkelijkheid vullen wij onze identiteit in vanuit de oorspronkelijke betekenis van ‘oecumene’: de bewoonde wereld. Daarin zien we onze scholen als huis van verschillende geloven. Medemenselijkheid, respect voor elkaar en voor onze leefomgeving zijn daarbij centrale waarden. Die uitgangspunten hebben we in de AMOS Identiteitskapstok uitgewerkt in drie hoofdthema’s:

- religies en levensbeschouwingen;
- vieren, gedenken en feestdagen;
- eigen levensbeschouwing.

De hoofdthema’s worden in de AMOS Identiteitskapstok omgezet in een doelgericht levensbeschouwelijk onderwijsaanbod voor alle AMOS-leerlingen, gericht op het ontwikkelen van zowel kennis en vaardigheden als een respectvolle en open houding.

KOERS

WIJ ZIJN AMOS – SAMEN & UNIEK

Wij zijn AMOS, een groep van 28 scholen in Amsterdam, geworteld in de christelijke traditie. Wij geloven dat elk kind unieke talenten heeft, in het besef dat niet elk kind altijd gelijke kansen heeft om die talenten te ontdekken en te ontplooien. Het is onze missie die gelijke kansen wel te bieden. Niet louter als fraai ogend motto maar door een keiharde inzet in de praktijk van alledag. Verschillen in herkomst, geloofsovertuiging, cultuur, enzovoorts zijn voor ons daarbij zowel een vanzelfsprekendheid als een inspiratie. Ontdekken wie je zelf bent en nieuwsgierig zijn naar wat anderen beweegt. Dat hebben wij voor ogen als wij spreken over de waarde van diversiteit. Je talenten ontdekken en ontwikkelen is één ding. Wij inspireren onze leerlingen die talenten ook te (gaan) benutten voor onze stad, ons land, onze wereld.

ONZE KERNWAARDEN

Als AMOS maken wij het verschil door wat wij doen. Onze daden zijn geïnspireerd door onze overtuiging en gestoeld op onze kernwaarden: nieuwsgierig, betrokken, gedreven en doelgericht. Wij geloven dat we in het leven voor de uitdaging staan om onze talenten te ontdekken en ten volle te ontwikkelen. Daarbij is het belangrijk om iets terug te doen voor onze gemeenschap, onze stad. Om met onze oud-burgemeester Van der Laan te spreken: “Zorg goed voor de stad en voor elkaar”. Onze ouders herkennen zich in deze kernwaarden. Samen stimuleren we onze kinderen nieuwsgierig te zijn naar de wereld om hen heen en zich bewust te worden van het feit dat betrokkenheid met de wereld niet gaat zonder de handen uit de mouwen te steken. Waarmee we weer aangeland zijn bij het begin: wij van AMOS zijn doeners.

ONZE LEERLINGEN EN ONS ONDERWIJS

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen. En die wereld verandert sneller dan ooit. Robotisering, digitalisering, een economie gebaseerd op innovatie. Het zijn maar enkele ontwikkelingen die enorme gevolgen zullen hebben voor het leven van onze kinderen in de toekomst. Wat betekent het principe van “een leven lang leren” voor de wijze waarop wij ons onderwijs aanbieden? Welke competenties zijn nodig om mee te kunnen in de snelheid van het leven in 2030? Creativiteit, flexibiliteit, goed in samenwerken, in staat zijn om je een weg te banen in het gigantische informatieaanbod, dat zijn enkele veelgenoemde noodzakelijke competenties. Om een actieve rol in de maatschappij en in ons Amsterdam te hebben, zijn daarom andere vaardigheden nodig dan twintig jaar terug. Daarnaast moet de basis (taal, rekenen) op orde blijven. Als AMOS zetten wij ons in om die vaardigheden bij onze kinderen en bij onszelf te blijven ontwikkelen. Op die manier kunnen wij écht impact maken in de levens van onze leerlingen.

Binnen AMOS worden de volgende drie hoofdthema's opgepakt:

1. Behoud en doorontwikkelen van de basiskwaliteit van het onderwijs
2. Excellent werkgeverschap (in het licht van het grote lerarentekort)
3. Versterken van de lerende organisatie/ bevorderen van deskundigheid

Ad 1: Behoud en doorontwikkelen van de basiskwaliteit van het onderwijs

Onze leerlingen zijn de wereldburgers van morgen; en die wereld verandert razendsnel. Dat vraagt van onze leerlingen straks andere vaardigheden om zich in die wereld staande te houden. Creativiteit, flexibiliteit, goed in samenwerken, in staat zijn om jezelf een weg te banen in het gigantische informatieaanbod, dat zijn enkele veelgenoemde noodzakelijke competenties. Daar dient het onderwijs op in te spelen. Maar een minstens zo belangrijke ontwikkeling zijn de al jaren dalende prestaties van leerlingen op het gebied van rekenen en taal in het Nederlandse onderwijs.

Als AMOS vinden we dat de focus primair gericht moet worden op de basisvaardigheden van onze leerlingen: op taal, rekenen en burgerschap. Deze kerntaak staat al jaren onder druk vanwege alle andere zaken die op het bordje van het onderwijs zijn gelegd en door het toenemen van het lerarentekort. Ook de coronacrisis heeft bijgedragen aan het verder wegzakken van de leerresultaten. Bij het formuleren van de ambities op het gebied van taal- en rekenresultaten geldt voor alle AMOS-scholen het landelijke gemiddelde als minimumnorm, maar vragen wij die scholen waar dat mogelijk is een hogere ambitie op te stellen.

Met het verbeteren van de taal- en rekenvaardigheid (en sociale en maatschappelijke competenties) van leerlingen wordt ook de kansengelijkheid bevorderd: immers, wanneer wij onze leerlingen goed toerusten op de basisvaardigheden geeft dat later in de schoolloopbaan (en weer later op de arbeidsmarkt) meer kansen op succes. Ook de talentontwikkeling van leerlingen is hiermee gediend. Goed taal-, reken- en burgerschapsonderwijs kan het best worden gerealiseerd door het toepassen van de meest recente wetenschappelijke inzichten in de onderwijspraktijk en door gebruik te maken van de mogelijkheden van ICT.

Ad 2: Excellent werkgeverschap

Wij willen als AMOS het beste voor onze medewerkers, ons belangrijkste kapitaal. Alleen als zij goed in hun vel zitten, kunnen ze het beste onderwijs aan onze leerlingen geven. Werving en behoud van medewerkers is in het licht van het toenemende leraren- en schoolleiderstekort cruciaal. Aankomende leraren hebben hun werkgever voor het uitkiezen. Daarom wil AMOS de beste werkgever zijn, met betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan elders in de sector. Maar ook goede (ICT-) faciliteiten en schoolgebouwen vallen hieronder. En niet in de laatste plaats: het bieden van een fijne werksfeer aan de medewerkers op de scholen en het stafbureau, met veel professionele ruimte en ontwikkelingsmogelijkheden.

In het kader van werving en behoud van leerkrachten investeert AMOS ook stevig in het aantrekken van zij-instromers en het begeleiden van (startende) leraren. Ten slotte: uit onderzoek blijkt dat relatief veel leraren het onderwijs na enkele jaren weer verlaten en kiezen voor een andere professionele toekomst; wij zien dit in de stad Amsterdam, maar ook binnen AMOS. Wij zullen hier onderzoek naar doen en bezien welke maatregelen er genomen zouden kunnen worden om medewerkers langer voor het onderwijs te behouden.

Ad 3: Versterken van de lerende organisatie/ bevorderen van deskundigheid

AMOS wil een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil. Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS. Vanuit wetenschappelijk onderzoek weten wij dat leren met en van elkaar voor leerkrachten en schoolleiders de meest effectieve manier is om tot een hogere onderwijskwaliteit te komen.

Wij investeren ook op andere manieren in onze medewerkers. Door hen de mogelijkheid te bieden hun deskundigheid te vergroten en zich te specialiseren op die terreinen waar hun talent ligt. Binnen AMOS kiezen wij ervoor om de middelen die vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) beschikbaar komen, zo duurzaam mogelijk in te zetten. Dat betekent dat er fors wordt ingezet op professionalisering en deskundigheidsbevordering van medewerkers. Daarmee krijgen deze incidentele middelen naar wij hopen en verwachten een structurele doorwerking.

ONZE MEDEWERKERS

Omdat wij als AMOS het beste voor onze medewerkers willen, betekent het dat wij het stimuleren van werkgeluk centraal stellen en in onze medewerkers investeren. Wij bieden medewerkers de mogelijkheid hun deskundigheid te vergroten en zich te specialiseren op die terreinen waar hun talent ligt. Dat geldt niet alleen voor individuele leerkrachten, maar ook voor de individuele scholen, die voor de uitdaging staan in elk geval op één onderwerp heel goed te worden. Samen vormen wij als AMOS zo een mozaïek: iedereen draagt zijn unieke steentje bij en samen maken wij het verschil. Een aantal speerpunten daarbij:

- ✓ Wij willen de beste werkgever zijn. Wij bieden betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan de rest van de sector. Wij hebben vertrouwen in onze medewerkers en geven hen ruimte en vrijheid in hun werk. In ruil daarvoor verwachten wij professionaliteit.
- ✓ Wij willen een lerende organisatie zijn. Hoe verschillend ook, onze scholen zijn geen eilanden, maar staan in verbinding met elkaar en leren van elkaar. Juist die verschillen maken het verschil.
- ✓ Elke school excelleert op onderdelen en deelt de daarbij opgedane inzichten met de anderen. Samen bouwen wij zo aan een sterke scholengroep, aan AMOS.
- ✓ Wij willen passende ondersteuning bieden aan alle leerlingen. Dat is gemakkelijk gezegd maar het daadwerkelijk realiseren hiervan vraagt het uiterste van de inzet en vaardigheden van onze medewerkers.

- ✓ Wij willen scholen die een behoorlijke omvang hebben. Scholen met kleine(re) teams staan vaak onder grote druk om de gewenste onderwijskwaliteit en goed werkgeverschap te realiseren. Een duurzame omvang is nodig om de extra kwaliteitsstap te kunnen zetten die we als AMOS aan ouders en kinderen willen bieden. Voor ons palet aan scholen is de omvang echter niet heilig. We kijken allereerst naar de waarde die elke school toevoegt voor onze leerlingen en de buurt waarin deze staat. Een bepaalde omvang is een streven, geen doel op zichzelf.
- ✓ Voor leerkrachten en andere medewerkers gaat regelmatig en goed werkoverleg boven de formele beoordelingscyclus. Onze gesprekkencyclus gaat uit van goed functioneren en richt zich op ontwikkeling, werkplezier een duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

ONZE COMMUNICATIE

Bij onze kernwaarden past een open en transparante manier van communiceren. Onze leerlingen hebben een duidelijke stem via de AMOS leerlingenraad, waarin alle scholen vertegenwoordigd zijn. Met ouders en medewerkers willen wij met regelmaat in gesprek zijn. Dat doen we via de formele overlegvormen (de Medezeggenschapsraden en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad). Maar ook informeel bestaat er voor ouders volop gelegenheid om met medewerkers in levenden lijve dan wel digitaal te spreken. Want wij willen op de hoogte blijven van wat er leeft en wij willen de vinger aan de pols houden over de vraag hoe tevreden ouders en medewerkers zijn.

ONZE GEBOUWEN

Als AMOS vinden wij dat onze gebouwen bij moeten dragen aan het werkcomfort van medewerkers en de leerbeleving van onze scholieren. De werkomgeving moet voelen als een fijne thuishaven, die past bij een veilige, open cultuur. Daar houden wij rekening mee bij nieuwbouw. Bij bestaande gebouwen zoeken we naar andere mogelijkheden om het werkcomfort op peil te brengen. Het gebruik van ICT moet voor medewerkers en leerlingen een toevoeging zijn op het onderwijs en niet als belemmering worden ervaren. Het zorgt daarnaast ook voor vermindering van de administratieve lasten. Duurzaamheid is een belangrijk speerpunt. Ecologische daken, groene schoolpleinen en een laag energieverbruik passen bij onze doelstellingen. Voor onze medewerkers stimuleren we het gebruik van vervoer dat hierbij aansluit.

ONZE FINANCIËN

Vanuit gemiddeld budget maken we scherpe keuzes. We besteden het geld aan zaken met een duidelijke meerwaarde en staan pal voor een efficiënte organisatie-inrichting zonder veel overheadkosten. Hierdoor creëren we de ruimte waaruit we de extra investering op het gebied van goed werkgeverschap en het bredere onderwijsaanbod kunnen doen. Hiermee onderscheiden we ons als AMOS in Amsterdam.

KWALITEITSBELEID

In de koers is opgenomen wat AMOS drijft en wat AMOS wil realiseren met elkaar. Belangrijk hierbij is dat iedere leerling van AMOS in ieder geval mag rekenen op onderwijs dat voldoet aan de kwaliteitseisen. We hebben het onderwijsproces uitgewerkt in beleid: *AMOS O(H)GW cyclus*.

AMOS realiseert haar ambities mede door haar stelsel van kwaliteitszorg. Bestuur, staf en haar scholen werken samen om de onderwijskwaliteit te bewaken en te stimuleren. AMOS werkt vanuit vertrouwen en geeft haar directieleden de professionele ruimte, gecombineerd met betrokkenheid. Zij doen dit door regelmatig en planmatig momenten te creëren van afstemming en monitoring. Met name in dialoog met zowel de directie als met andere betrokkenen rondom het primaire proces. Zo zijn er monitorgesprekken, schoolbezoeken en

verschillende adviesgesprekken. We benutten daarvoor relevante data, reflectieverslagen en gepaste c.q. functionele registratie. Waar nodig intensificeert AMOS het contact en begeleiding. Waar kan bieden we meer ruimte.

We blijven als AMOS kritisch, omdat we weten dat het helpt in het verbeteren en versterken van onze eigen onderwijskwaliteit. We vragen daarom actief om een blik van buiten. We doen dit ook systematisch. Naast jaarplannen, evaluaties en opbrengstanalyses voeren de scholen één keer per twee jaar een zelfevaluatie uit. Zij kunnen zich hiervoor laten begeleiden. Ook plannen zij één keer in de vier jaar een begeleide zelfevaluatie. We werken hiervoor samen met andere schoolbesturen en zetten onze eigen mensen in.

Ons stelsel geeft iets prijs over de kwaliteitscultuur binnen AMOS. Die zich nog verder aan het door ontwikkelen is. Het begint met een belangrijk uitgangspunt. Onderwijskwaliteit is van ons samen en kan zich altijd verder door ontwikkelen. We zijn daarom kritisch naar onszelf en naar anderen. We leren met en van elkaar. De verschillende overlegvormen en studiedagen benutten wij om ons nader te professionaliseren. Inspiratie hoort daar ook bij. Die krijgen wij van elkaar, maar ook van anderen.

We nodigen sprekers uit bij AMOS Cafés en nemen zelf eigenaarschap in onze gewenste ontwikkelvragen. Op diverse inhoudelijke onderwerpen functioneren leergroepen op AMOS-niveau, schoolniveau en school overstijgend. Daarnaast organiseert de AMOS Academie nascholing op aanvraag en organiseert zij tweejaarlijks een studiedag voor alle medewerkers waarin het pedagogisch en didactisch handelen centraal staat.

Vanaf 2023 worden gesprekken met de HR-adviseurs opgenomen in de kwaliteitscyclus. Deze gesprekken richten zich op inzicht krijgen in het huidige personeelsbestand van de school en de mate waarin het team in staat is om de beoogde onderwijskundige doelen te behalen. Daarbij wordt een koppeling gemaakt naar functioneren, talentontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, formatie en interne mobiliteit. Discrepantie tussen het huidige en gewenste personeelsbestand wordt besproken en acties worden vastgesteld.

PERSONEELSBELEID

Strategische instrumenten die binnen AMOS worden gebruikt, zijn dienend in het realiseren van onze speerpunten. Daarom wordt het personeelsbeleid met elkaar in lijn gebracht. Sinds 2021 werkt AMOS met een inductiebeleid, in schooljaar 2022-2023 is de gesprekkencyclus herzien naar een cyclus waarin ontwikkeling en werkplezier centraal staan en sinds 2023 richt AMOS zich in de medewerkerstevredenheidsspeiling op werkgeluk.

Het traject van aankomend naar basisbekwaam leerkracht wordt intensief ondersteund door zowel onze participatie in Samen Opleiden Noord-Holland, ons inductiebeleid als het stedelijke kwaliteitskader Noodplan Zijinstroom. Begeleiding op de werkvloer, coaching en peernetwerken worden ingezet om kwaliteit van onze beginnende collega's te verhogen en werkdruk en uitval te verlagen.

AMOS biedt startende IB-ers en schoolleiders een éénjarig inductieprogramma aan. De programma's bestaan uit bijeenkomsten waarin men wordt meegenomen in de werkwijze van AMOS, intervisiemomenten, persoonlijke coaching en in het geval van de IB-ers wordt het programma aangevuld door acht zelfontwikkelde e-learnings.

Bij AMOS staat de gesprekkencyclus niet op zichzelf, maar wordt ingebed in een groter geheel aan bijeenkomsten en gesprekken die allen zijn gericht op het versterken van de onderwijskwaliteit en het stimuleren van werkgeluk: onze kwaliteitszorgcyclus. Leidinggevende en werknemer voeren één formeel ontwikkelgesprek per jaar. Een beoordelingsgesprek (op basis van het vastgestelde functieprofiel) is optioneel en kan op aanvraag van werknemer of leidinggevende worden gevoerd.

Daar waar de andere bijeenkomsten en gesprekken uit de kwaliteitszorgcyclus zich met name richten op resultaten en ontwikkeling van het team/de school als geheel, nodigen de ontwikkelgesprekken uit tot het gesprek over individuele professionalisering en inzetbaarheid. Men gaat uit van goed functioneren. Centraal staat de vraag: *“Hoe gaat het werk jou af, nu en in de (nabije) toekomst in fysiek, mentaal en sociaal opzicht?”* De eisen van het werk en de mogelijkheden van de professional worden met elkaar in relatie gebracht. Ook kijken leidinggevende en werknemer welke ontwikkel/loopbaanmogelijkheden de organisatie te bieden heeft en worden afspraken over professionalisering vastgelegd.

Daarnaast is binnen ons koersdoel Excellent Werkgeverschap van belang dat men de vraag: *“Wat heb jij nodig om je werk goed te blijven doen en werkplezier te behouden?”* samen onderzoekt. Werknemer en leidinggevende bespreken hoe werk)omstandigheden van invloed zijn op het werkgeluk van de werknemer. Hierbij kunnen loopbaanmogelijkheden en werksfeer binnen het team ook ter sprake komen. Deze onderwerpen worden gekoppeld aan de organisatieontwikkeling, door te bespreken hoe de werknemer zijn/haar/hen expertise kan inzetten ten behoeve van de school- of bestuursontwikkeling. Op die manier kan de organisatie als geheel worden versterkt.

Binnen speerpunt Excellent Werkgeverschap legt AMOS de focus op (het stimuleren van) werkgeluk. Om dit te kunnen monitoren, neemt AMOS sinds 2023 deel aan de werkgelukpeiling van Klassewerkplek (gebaseerd op onderzoek van de Erasmus Universiteit). Tijdens een werkplaatsendag bespreken schoolleiders de bestuursrapportage om successen te vieren en verbeterpunten gezamenlijk vast te stellen. De verbeterpunten zijn voeding voor het nieuwe AMOS jaarplan.

EVENREDIG BELEID VROUWENVERTEGENWOORDIGING

Op dit moment wordt minstens de helft van alle directiefuncties binnen AMOS door vrouwen ingevuld. AMOS streeft ernaar het percentage vrouwen binnen directiefuncties ten minste 50% te laten zijn.

TEN SLOTTE

Met onze Koers brengen wij focus aan in ons handelen. De drie geprioriteerde speerpunten staan niet los van elkaar. Immers, voor het realiseren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs zijn competente medewerkers benodigd. En voor het aantrekken en behouden van deze medewerkers is excellent werkgeverschap zeer helpend. En daarbij kunnen onze medewerkers zich het best ontwikkelen in een lerende organisatie met veel mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering.

Met deze Koers bouwen we gezamenlijk aan een mooie toekomst voor onze leerlingen en daarmee aan een mooier Amsterdam!

3. ONS SCHOOLCONCEPT

Onze Missie

Op school zitten leerlingen om veel te leren, over taal en rekenen, over geschiedenis, over de wereld om hen heen, maar minstens zoveel over hoe je omgaat met anderen en hoe je je gedraagt in een groep. Op die manier worden leerlingen het beste voorbereid op het voortgezet onderwijs en het leven buiten de schoolmuren. De Frankendael heeft daarbij veiligheid hoog in het vaandel staan, want dit is een noodzakelijke voorwaarde voor kinderen om zich te kunnen ontwikkelen. Kinderen krijgen de ruimte om eigen talenten en mogelijkheden te ontdekken en alle gelegenheid om fouten te maken en daarvan te leren. Wij helpen leerlingen zichzelf en hun talenten te ontdekken en ontwikkelen op cognitief, sociaal en creatief vlak!

Visie

We zien het als onze belangrijkste taak dat leerlingen zich veilig voelen en veel leren en ervaren op de Frankendael. Daarom vinden wij een sterk en veilig pedagogisch klimaat de belangrijkste pijler waarop ons onderwijs is gefundeerd. Wij helpen leerlingen om zichzelf en hun talenten te ontdekken en ontwikkelen op zowel de cognitieve- als de creatieve vakken. Wij streven er naar dat als onze leerlingen de school verlaten:

- Zij hebben gewerkt aan hun eigenwaarde, zelfvertrouwen en trots;
- Zij voldoende toegerust zijn om actief en positief deel te nemen aan de maatschappij;
- Zij respect hebben voor zichzelf en voor anderen, ze over zelfkennis en inlevingsvermogen beschikken, zij doorzettingsvermogen tonen als het moeilijk wordt, zij zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen handelen en betrokken zijn bij de maatschappij;
- Zij hun eigen kwaliteiten en talenten en de waarde van samenwerken, doelgericht werken en (zelf)reflectie kennen;
- Zij over een kritische blik en lerende houding beschikken.

Plezier & Geluk

Op de Frankendael gaan kinderen met plezier naar school en voelen zich dagelijks welkom. Door samen actief te werken aan sociale vaardigheden, burgerschap en de omgeving van de school te betrekken bij ons onderwijs werken we aan een sfeer van acceptatie, vertrouwen, geluk en veiligheid. Gezien voelen en plezier hebben op school heeft een positieve invloed op de leerresultaten.

Respect & Veiligheid

We werken met elkaar aan positieve, respectvolle relaties. We waarderen elkaars talenten en culturele achtergrond. Jij bent zoals je bent en dat leren we in elkaar te waarderen. We leren onze kinderen zelfbewuste, wereldbewuste en sociaal vaardige mensen te zijn en bereiden ze voor op een steeds veranderende maatschappij. Als onderwijsprofessionals dragen wij dit actief uit in de school en is dit zichtbaar in ons handelen en gedrag.

Sociale veiligheid op School

Het is belangrijk dat kinderen zich op school op hun gemak en bovenal veilig voelen, zodat zij optimaal tot ontwikkeling kunnen komen. Een prettig werkklimaat, een goede sfeer en het gevoel van veiligheid ontstaat door duidelijke regels en afspraken waar de leerlingen zelf een rol in hebben. Voor sociale veiligheid hebben we een specifiek plan van aanpak beschreven alsook een beleidsnotitie. Onze kernwaarden uit de visie op sociale opbrengsten zijn: structuur en duidelijkheid, veiligheid en welbevinden en betrokkenheid en eigenaarschap.

Onze school monitort de sociale veiligheidsbeleving van leerlingen m.b.v. een vragenlijst van KanVas. KanVas is het sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem van de Kanjeraanpak. Ieder jaar vullen leerlingen van groep 5 t/m 8 anoniem een vragenlijst in, die ons een goed beeld geeft van het welbevinden van onze leerlingen. De uitslag van deze meting publiceren wij op Scholen op de Kaart.

Eigenaarschap & Ontwikkeling

Leerlingen worden dagelijks ondersteund door leerkrachten en ondersteuners, die vanuit hoge verwachtingen het beste uit kinderen proberen te halen. We werken met een weektaak, waarbij we kinderen coachen en begeleiden om te werken aan uitdagende persoonlijke leerdoelen. Zij leren daarmee plannen en eigenaarschap te nemen voor hun persoonlijke ontwikkeling. Belangrijk is dat onze leerlingen zich gezien en begrepen voelen en met hoge verwachtingen en uitdagende leerdoelen gemotiveerd zijn om vanuit betrokkenheid en eigenaarschap te werken naar een volgend doel.

Vertrouwen & Verbinding

Met ouders, het team en de leerlingen werken we samen aan de ontwikkeling van het kind en de school. Samen maken we goed onderwijs. Vanuit deze verbinding ervaren kinderen vertrouwen en geloven in zichzelf. Wij verwachten van ouders een hoge betrokkenheid bij de ontwikkeling van hun kind, zodat het kind optimaal kan ontwikkelen. Daarbij is een open communicatie en respect voor ieders rol en expertise een vanzelfsprekendheid.

Opbrengstgericht werken²

Wij stellen hoge verwachtingen aan leerprestaties van onze leerlingen en stimuleren professionele ontwikkeling van de leerkrachten om dit te waarborgen. Bij het evalueren van het proces en de resultaten van de groep en/of individuele leerling wordt het behaalde resultaat vergeleken met het gestelde doel. Als het behaalde resultaat structureel onder of boven de verwachting ligt, worden door de IB-er en de leraar acties ondernomen, zoals:

- Meer tijd besteden aan een specifiek vak, zodat vaker geoefend kan worden.
- Stof die foutloos beheerst wordt inkorten, zodat tijd overblijft voor plusopdrachten.
- Inzet van extra ondersteunend concreet materiaal.

Extra ondersteuning

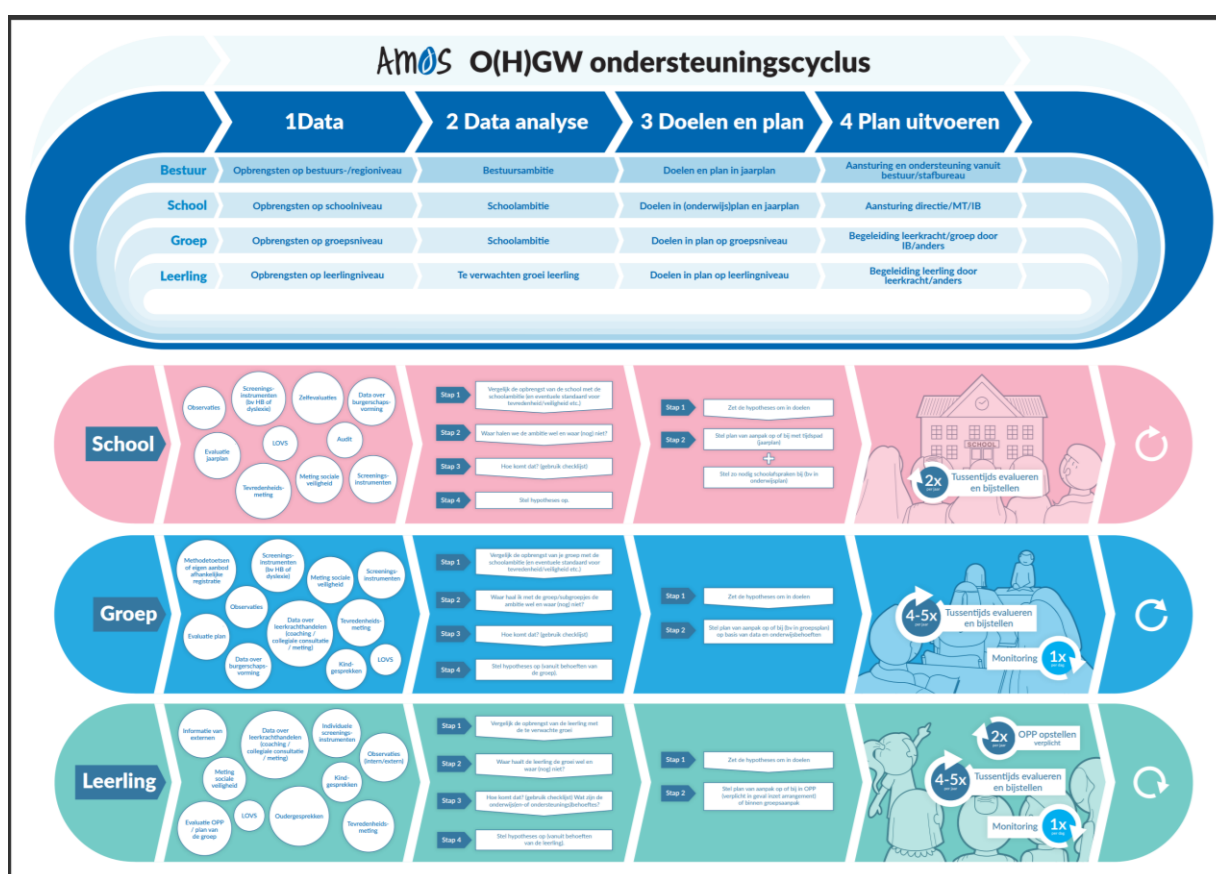
In principe wordt er per vakgebied op drie niveaus onderwijs aangeboden. Het kan voorkomen dat een individuele leerling een aanbod krijgt dat (deels of geheel) daaronder of daarboven ligt. Dit staat beschreven in het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) van de betreffende leerling. Het betreft hier zowel aanpassingen in het leerstofaanbod als aanpassingen gericht op bijv. werkaanpak, werkhouding en gedrag. Er zijn grenzen aan de hoeveelheid extra ondersteuning die binnen een leerjaar gegeven kunnen worden. Waar die grenzen precies liggen, is onder andere afhankelijk van de groepssamenstelling en de aard en uiting van de problematiek van de betreffende leerling. We maken hierbij bewuste keuzes en kijken naar wat realiseerbaar is.

² Zie ook volgende bladzijde:

Specialisten

Om ons onderwijs zo goed als mogelijk aan te laten sluiten bij de leer- en ontwikkelbehoefte van onze leerlingen hebben wij, naast bekwame leerkrachten, ook interne specialisten als een intern begeleider, een taal- en rekencoördinator en een specialist hoogbegaafdheid. Daarnaast werken we met externe specialisten als orthopedagogen, een specialist meervoudige intelligentie, een ouder kindadviseur (OKA), een schoolarts (GGD) en onze wijkagent. Onze leerkrachten worden jaarlijks geschoold met teambijeenkomsten, studiedagen en klassenconsultaties. Onderwerpen die centraal staan zijn onder andere: het EDI-model (Expliciete Directe Instructie), meervoudige intelligentie, executieve functies, het geven van feedback en/of nieuwe protocollen vanuit veranderde wetgeving.

AMOS O(H)GW ondersteuningscyclus



4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

Op de Frankendael gaan we voor de hoogst mogelijke kwaliteit, de lat ligt hoger dan de wettelijke vereisten. We organiseren het onderwijs zo dat we goed zicht hebben op de verschillen tussen leerlingen. Ieder kind wordt zo veel als mogelijk op zijn/haar eigen niveau uitgedaagd en gestimuleerd om een stap verder te komen. Onze school werkt continu, planmatig en beredeneerd aan de ontwikkeling van het onderwijs. We onderzoeken ons onderwijs en nieuwe inzichten worden vertaald naar de praktijk en/of verbeterplannen. Na analyse van het aanbod, het doorvoeren van wijzigingen, volgt wederom analyse en evaluatie. Zo is ons onderwijs continu onderhevig aan systematische zorg voor kwaliteit. We werken handelingsgericht, volgens de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act). Deze structuur leidt ertoe dat de kwaliteit van ons onderwijs geen toevalligheid is, maar een uitkomst van planmatig handelen, af- en bijstelling van ons onderwijs en gerichte observatie.

Op het gebied van leerlingopbrengsten gebruiken wij de toets systematiek van *DIA*³ en de methode-gebonden toetsen om onze (eind)opbrengsten intern te waarderen. De normen van de onderwijsinspectie gebruiken we vervolgens om deze opbrengsten in landelijk perspectief te plaatsen. Via onze schoolgids en platform *Scholen op de Kaart* maken we deze inzichtelijk voor derden.

Onze ondersteuningsstructuur zoals beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel geeft vorm, structuur en inhoud aan de cyclische manier van werken binnen onze school m.b.t. het realiseren van passend onderwijs voor onze leerlingen. Ook hier is sprake van een planmatige aanpak waarbij wij zo goed als mogelijk zorgen dat leerlingen tijdig gezien worden en de juiste ondersteuning krijgen als dat nodig is.

Met betrekking tot (wereld)burgerschap en volwaardig kunnen participeren in en aan de samenleving, zorgen wij ervoor dat onze kinderen d.m.v. de systematiek van de *Kanjertraining* en het aanbod vanuit onze oecumenische missie voldoende sociale (*burgerschaps*)vaardigheden en kennis opdoen die leerlingen kunnen gebruiken in hun verdere leven. Onze leerlingenraad is hier een mooi voorbeeld van.

Verder zorgen wij er voor dat wij gericht en gepland (externe) feedback ontvangen over ons onderwijs van *ouders* (oudertevredenheidsspeiling, MR en ouderraad), *leerlingen* (tevredenheidsspeilingen én Kanjertraining), *collega's* (tevredenheidsspeiling, schoolbezoeken, MR, voortgangs- en functioneringsgesprekken), ons *bestuur* (audits, schoolbezoeken, managementgesprekken) en diverse andere partijen als de *onderwijsinspectie*, *ERNGY* (Risico Inventarisatie & Evaluatie) en collega directeuren.

Wij maken onze kwaliteitscultuur zichtbaar door ons dagelijks handelen vanuit wat wij in onze hoofden voor ogen hebben. Dit betekent dat medewerkers voorleven wat zij van kinderen, ouders én collega's verwachten. Dit betekent ook dat zij open staan voor feedback, actief meedenken en hun aandeel voor onze gezamenlijke opdracht serieus nemen.

³ Zie ook: <https://www.diatoetsen.nl/basisonderwijs/leerlingvolgsysteem-lvs/>

Kijkend naar het onderzoekskader van de onderwijsinspectie (2022) kunnen wij stellen dat:

- Het aanbod de leerlingen voorbereidt op vervolgonderwijs en samenleving
- De school de ontwikkeling van haar leerlingen zodanig volgt dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen en leerlingen die dat nodig hebben extra aanbod, ondersteuning en begeleiding biedt
- Het didactisch handelen van leraren leerlingen in staat stelt tot leren en ontwikkelen
- Leerlingen voldoende tijd krijgen om zich het aanbod eigen te maken
- Bijhorende toetsing en afsluiting zorgvuldig verloopt
- De school voor een veilige omgeving voor leerlingen zorgt
- De school een schoolklimaat heeft dat bijdraagt aan het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties
- De school met haar leerlingen leerresultaten behaalt die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm
- De leerlingen sociale en maatschappelijke competenties behalen op het niveau dat ten minste in overeenstemming is met de verwachtingen van het VO en de maatschappij
- De school een gedragen visie heeft op goed onderwijs, inclusief bijhorende ambities en doelen en op het behalen daarvan stuurt
- De school de doelen voor goed onderwijs realiseert, een kwaliteitscultuur bevordert, voor randvoorwaarden zorgt en, waar nodig, tussentijds bijstuurt
- De school systematisch evalueert en analyseert of zij de doelen realiseert en zich daarover verantwoordt. Ze stelt, wanneer nodig, het schoolbeleid bij en betreft interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog

ONDERWIJSTIJD

Elke basisschool moet haar onderwijs zo inrichten dat de leerlingen in acht schooljaren ten minste 7520 uren onderwijs krijgen. Dit is wettelijk bepaald. In de eerste vier schooljaren zijn dit ten minste 3520 uren en in de laatste vier schooljaren ten minste 3760 uren. Bij AMOS hebben we de afspraak gemaakt dat alle scholen voor elk leerjaar 940 uren inplannen. De Frankendael hanteert een continuurooster. De onderwijstijden zijn:

Ma	8.30 uur – 14.00 uur	Do	8.30 uur – 14.00 uur
Di	8.30 uur – 14.00 uur	Vr	8.30 uur – 14.00 uur
Wo	8.30 uur – 14.00 uur		

DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

Ons onderwijs wordt vormgegeven door methodes. Deze methodes dekken de kerndoelen en worden zo ingezet dat er ingespeeld wordt op de leer- en ontwikkelbehoefte van onze leerlingen en er sprake is van een ononderbroken ontwikkeling. Dit betekent dat er goede afspraken gemaakt worden over *hoe* een methode of didactiek wordt ingezet en vindt daar met regelmaat gesprek over. Bijzonder voor onze school is dat wij deze doorgaande lijn ook hebben gerealiseerd met onze voorschool; deze sluit naadloos aan bij de werkwijze en inhoud van onze vroegschool.

Vakgebied/Domein	Leermiddelen/ methoden
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Kleuterplein (wordt vervangen) Kanjertaining
Nederlandse taal	Veilig leren lezen, Atlantis, Teksten DIA, Staal
Rekenen en wiskunde	Kleuterplein (wordt vervangen) Getal en Ruimte junior
Engelse taal	Step in Stones
Aardrijkskunde, geschiedenis, biologie (natuur, wetenschap, techniek)	Naut, Meander en Brandaan
Geestelijke stromingen	Kapstok Oecumenische Identiteit AMOS, Naut, Meander en Brandaan Burgerschapsplan
Expressie-activiteiten	Vakleerkrachten vanuit De Rode Loper op school en de Amsterdamse Muziekschool
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Kleuterplein (wordt vervangen), Kanjertaining Verkeerslessen en -praktijkexamen
Bevordering van gezond gedrag Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Kanjertaining Flemmy training, groeimindset training.
Burgerschap, sociale integratie, overdragen kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Kapstok Oecumenische Identiteit AMOS Burgerschapsplan LenteKriebels Curriculum.nu/ontwikkelteam/burgerschap

Door deze leerstof aan te bieden met het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet basisschool De Frankendael aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in [artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs](#).

WAT HEBBEN ONZE LEERLINGEN NODIG?

De kerndoelen en referentieniveaus zijn leidend in ons aanbod. Voor de populatie van de Frankendael geldt dat we, op basis van scherpe analyse van de (eind)opbrengsten, gekomen zijn tot de conclusie dat wij aankomende schoolplanperiode focus blijven houden op de basisvaardigheden.

Wij zetten de *Kanjertaining* in om onze leerlingen sociale vaardigheden aan te leren, helpen zelfvertrouwen op te bouwen en kennis en inzicht te geven in hoe ze zich wenselijk gedragen in allerlei verschillende situaties. De Kanjeraanpak vormt de basis van ons pedagogische klimaat en de sociale veiligheid in en om school.

Bij het analyseren van wat onze leerlingen nodig hebben, maken wij gebruik van de afgenomen methode- en niet-methode toetsen (DIA) en de beschikbare data van voorgaande jaren uit ons leerlingvolgsysteem *ParnasSys*. Daarnaast geeft de gebiedsanalyse van de gemeente, in combinatie met de tevredenheidspeilingen onder ouders en leerlingen en de peiling sociaal welbevinden van leerlingen een compleet beeld van wat er nodig is. Hieronder treft u een overzicht van toetsen die wij afnemen om te komen tot analyse en afstemming van ons onderwijs aan onze leerlingen.

Methode onafhankelijke toetsen:

Groep 1 t/m 2	Inzichtelijk
Groep 3 t/m 8	DIA Cijfer DIA Tekst DIA Woord DIA Spel AVI/DMT
Groep 8	DIA Eindtoets

Methode gebonden toetsen

Technisch lezen: Veilig leren lezen. Rekenen: Getal en Ruimte junior. Nederlandse Taal: Staal taal en spelling. Begrijpend lezen: Atlantis. Wereldoriëntatie: Naut, Meander, Brandaan. Engels: Step in Stones.

Observatie/registratiesystemen:

Inzichtelijk	soc. emotionele ontwikkeling (gr. 1-2)
Kanvas	soc. emotionele ontwikkeling (gr. 1 t/m 8)
Planzo	tevredenheid ouders en leerlingen 1x per jaar
Kanvas	sociale veiligheid leerlingen (gr. 5 t/m 8) 2x per jaar
Klassewerkplek	tevredenheid werknemers

ONDERSTEUNING VAN LEERLINGEN

Ons onderwijs is erop gericht dat kinderen zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen en het beste uit zichzelf leren te halen. Wij houden hun vorderingen daarom goed in de gaten. Dat doen we door hun werk na te kijken, door hun gedrag te observeren en door waar nodig extra of aangepaste instructie te geven. Ook de vaste toetsmomenten geven een goed beeld van de ontwikkeling die een leerling doormaakt.

Het team van de Frankendael heeft afspraken gemaakt over de manier waarop het onderwijs vorm wordt gegeven. Er wordt schoolbreed gebruik gemaakt van het *EDI-model* in combinatie met het *handelingsgericht werken-model*. Dit biedt de leerkrachten de mogelijkheid om in een groep op verschillende niveaus les te geven. Deze niveaus zijn vastgelegd in de onderwijsplannen. In principe zijn er per vakgebied drie niveaus met bijhorende instructiegroepen. Het kan voorkomen dat een individuele leerling een aanbod krijgt dat (deels of geheel) daaronder of daarboven ligt. Dit laatste aanbod wordt verzorgd door ons onderwijsondersteunend personeel, *externen* (uitvoering van arrangementen) en remedial teaching uitgevoerd door een orthopedagoog.

Ondanks bovenstaande ondersteuningsmogelijkheden voor leerlingen zijn er ook grenzen aan de hoeveelheid individuele aanpassingen die binnen een leerjaar gedaan kunnen worden. Het betreft hier zowel aanpassingen in het leerstofaanbod als aanpassingen gericht op bijvoorbeeld werkaanpak, werkhouding en gedrag. Waar die grenzen precies liggen, is o.a. afhankelijk van de groepssamenstelling en de aard en uiting van de problematiek van de betreffende leerling(en). We maken in gezamenlijkheid bewuste keuzes wat realiseerbaar is, waarbij het

welzijn van de leerling een belangrijke factor is. We proberen alle leerlingen te laten aansluiten bij het werken in de groep.

Op de Frankendael is voldoende oog en aandacht voor de sterkere leerlingen. Concreet houdt dit in dat wij leerlingen die dat aankunnen verrijkings- en/of verdiepingsstof aanbieden binnen de verschillende onderwijsdomeinen. Deze onderwijsstof bieden wij aan met bijpassende instructie binnen de groep of daarbuiten onder leiding van een orthopedagoog.

Onze interne zorgstructuur is duidelijk omschreven in het schoolondersteuningsprofiel dat jaarlijks wordt ontwikkeld/bijgesteld. Samen met de inzet en samenwerking van onze IB-ers, het ouderkindteam en de verschillende zorgprotocollen/procedures als de *'meldcode signaleren en melden huiselijk geweld en kindermishandeling'* en de kaders rondom *'schorsen en verwijderen'* maakt dat wij de intensieve zorgopdracht van onze school adequaat kunnen aangaan

De verzorgde overdracht en samenwerking tussen voorschool (Dynamo) en basisschool maakt dat onze Vroeg- en Voorschoolse Educatie kwalitatief sterk is en zorgt ervoor dat signalering al vroegtijdig plaatsvindt op de voorschool of in onze eigen onderbouw. Onze naschoolse opvang wordt verzorgd door *Woest Zuid*, een partner waar intensief overleg mee is.

De eerder beschreven toets- en observatiesystemen, alsook de interne zorgstructuur maakt dat wij zeer gericht arrangementen kunnen aanvragen bij het samenwerkingsverband voor leerlingen die net buiten ons mogelijke aanbod vallen. In het geval van doorverwijzing naar S(B)O, doen wij een beroep op de expertise en bemiddelingsrol van het Samenwerkingsverband. Het schoolondersteuningsprofiel beschrijft hoe deze ondersteuning is ingericht.

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Terugkijkend op de afgelopen schoolplanperiode heeft onze school laten zien dat zij beschikt over een sterk fundament op het gebied van kwaliteitszorg en pedagogisch-didactisch handelen. Wij zijn goed in staat geweest om de uitdagingen die de uitbraak van corona met zich meebracht aan te gaan en om te buigen naar gestructureerd en planmatig handelen. Met gepaste trots kijken we terug op ons aanbod, de zorg voor kwetsbare leerlingen en het gegeven dat ons onderwijs zo veel als mogelijk gecontinueerd kon worden.

Onderdeel van dat fundament is de systematische, cyclische manier van werken dat duidelijk heeft laten zien dat wij, ook onder stevige omstandigheden, doordachte keuzes blijven maken op basis van onze waarnemingen en focus houden op het primaire proces.

Gebruikmakend van de input uit onze eigen schoolevaluaties, de gesprekken met de inspectie, ons bestuur, de terugkoppeling vanuit de tevredenheidspeilingen onder ouders, leerlingen én medewerkers en de opbrengsten van ons onderwijs, leiden tot de volgende conclusies:

PEDAGOGISCH HANDELEN

Conclusie: Binnen de school is sprake van een constructief en veilig leer- en leefklimaat. De aanpak en werkwijze van Kanjertraining is onderdeel van ons dagelijks handelen en geeft richting en inhoud in hoe wij met elkaar en kinderen willen omgaan. Alle leerkrachten zijn inmiddels gecertificeerd of volgen de training.

Het sociaal welbevinden wordt door onze leerlingen als goed gewaardeerd en ook ouders waarderen de wijze waarop wij met hun kinderen omgaan als positief. Hier zijn we blij mee. Wel zullen we aankomende periode controleren of leerlingen de vragen uit de peilingen voldoende begrijpen.

Het schoolveiligheidsplan⁴, het bijhorende plan van aanpak, het anti-pestprotocol, de expliciete afspraken en richtlijnen aangaande omgang met (on)gewenst gedrag en het schoolondersteuningsprofiel, tonen aan dat deze waardering geen toevalligheid is. Deze uitkomst komt voort uit een structurele aanpak en inzet die we de afgelopen periode hebben geleverd.

DIDACTISCH HANDELEN

Conclusie: Ons aanbod is compleet, gestructureerd en voorzien van voldoende ondersteuning en differentiatie. Er zijn afspraken gemaakt over de manier waarop het onderwijs vorm wordt gegeven. Er wordt schoolbreed gebruik gemaakt van het en *EDI-model* in combinatie met het *handelingsgericht werken-model*. In principe zijn er per vakgebied drie niveaus met bijhorende instructiegroepen. Deze niveaus zijn vastgelegd in de onderwijsplannen.

⁴ Deze beleidsnotitie is te vinden op onze website.

KWALITEITSZORG, ZICHT OP ONTWIKKELING EN EXTRA ONDERSTEUNING

Conclusie: De kwaliteitszorg en – structuur op de verschillende domeinen is goed georganiseerd; ontwikkelingen kennen een duidelijk vertrek- en startpunt en een cyclisch karakter. Planmatig wordt er gewerkt aan onderwijsverbeteringen en dit is goed beschreven in beleids- en jaarplannen. Binnen de Frankendael werken de verschillende partners, en het onderwijsgevende personeel in het bijzonder, samen op een wijze die de doorgaande lijn waarborgt en duidelijk van meerwaarde is voor onze leerlingen en ouders. Ook de leerlingenzorg- en ondersteuning wordt door onze IB-ers op een hoog niveau uitgevoerd en stelt de school als geheel in staat om (aangevraagde) arrangementen effectief uit te voeren en in te zetten in de dagelijkse onderwijspraktijk. De directie en het MT geven sturing aan de gehele schoolontwikkeling op een duidelijk en transparante wijze.

De vorderingen van de leerlingen wordt goed in de gaten gehouden. Dit gebeurt door het werk na te kijken en door observatie. Leerkrachten registreren dagelijks in hun groepsmap welke leerlingen de aangeboden stof beheersen en welke leerlingen extra instructie nodig hebben op de aangeboden stof. Ook de vaste toetsmomenten geven een goed beeld van de ontwikkeling die een leerling doormaakt. Alle gegevens over een leerling worden bijgehouden in het leerlingvolgsysteem ParnasSys.

RESULTATEN

Conclusie: Onze tussen- en eindopbrengsten zijn ruim voldoende, boven de gestelde norm, en laten een stabiel en consistent beeld zien.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

In hoofdstuk 5 gaven wij een weergave van onze conclusies voortvloeiend uit de schoolbrede analyse van ons onderwijs van de afgelopen periode. De hieronder genoemde ambities en doelen zijn een vertaling van deze conclusies. Voor de komende schoolplanperiode richten wij ons op de volgende onderwerpen:

Kwaliteitszorg:

Ambitie: Borgen basiskwaliteit.
Specifiek doel: Vaststelling in handboek, afspraken up-to-date en levend houden tijdens overlegmomenten, onderwijsinhoudelijke vergaderingen (literatuur als basis), kijkwijzers, kwaliteitskaarten voor de verschillende vakgebieden.

Schoolontwikkeling:

Ambitie: Versterken/verdiepen didactische vaardigheden leerkrachten.
Algemeen doel: (vervolg) implementatie EDI -model.
Specifiek doel: Iedereen scoort (ruim) voldoende op kijkwijzer van het EDI-model.
Algemeen doel: Versterken rijke leeromgeving.
Specifiek doel: Kijkwijzer en/of kwaliteitskaart opstellen voor de verschillende vakgebieden.

Schoolklimaat:

Ambitie: Versterken pedagogisch klimaat/ pedagogisch handelen.
Algemeen doel: Implementatie methode voor sociaal emotionele ontwikkeling.
Algemeen doel: Aanpak thematisch werken.
Specifiek doel: Score tevredenheid leerlingen blijft boven de norm.
Specifiek doel: Score sociale veiligheid leerlingen blijft boven de norm.

2022-2023

We werken met de vertaalcirkel rekenen.
We starten met het opstellen van de weektaak, waarbij de doorgaande lijn zichtbaar is van groep 1 t/m 8.
We spreken vanuit de groeitaal/groeimindset (Flemmy training).
We kiezen een nieuwe kleutermethode.
Versterken rijke leeromgeving.

2023-2024

Vervangen van de taalmethode.
Implementeren, borgen en versterken EDI.
Analyseren en verbeteren van de weektaak (en we praten vanuit de groeitaal).
Opzetten van leerteams.
Kwaliteitskaarten opstellen voor de verschillende vakgebieden (uitgevoerd door de leerteams).
Verder versterken rijke leeromgeving.

2024-2025

Nieuwe methode sociale ontwikkeling kiezen.

We gaan meer thematisch werken, waarbij we verschillende vakken proberen te integreren.

2025-2026

We kiezen een nieuwe methode voor de wereld oriënterende vakken.

We kiezen een nieuwe methode voor het schrijfonderwijs.

Genoemde ambities en doelen zijn concreet uitgewerkt in de jaarplannen van 2023-2024 en 2024-2025, de bijhorende scholingskalender en globaal vertaald naar het meerjarenoverzicht voor de periode van 2023-2027.

BIJLAGEN EN VERWIJZINGEN

A. BESTUURSDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT
Koers	AMOS koers doelenoverzicht '19-'23	www.amosonderwijs.nl
Beleid gesprekkencyclus	Beleidsnotitie Gesprekkencyclus bij AMOS	Intern document
Schorsen en Verwijderen	Bestuurstekst Schorsen en verwijderen	Schoolgids Frankendael en verder in dit document
Ouderbijdrage	Bestuurstekst Ouderbijdrage schoolgids	Idem
Beleid t.a.v. aanvaarding van materiële bijdragen	Bestuurstekst Sponsorgelden (niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen)	Idem
Invulling Identiteit	Tekst Identiteit + verwijzing naar kapstok Identiteit	www.amosonderwijs.nl/overons
Kwaliteitszorg	Zelfevaluatie bestuurlijke kwaliteitszorg Notitie kwaliteitszorg AMOS AMOS onderwijsafspraken	Intern document
RI&E en ziekteverzuim	Jaarrapportage RAET verzuimmanager + RI&E-schoolrapportage	Intern document Scholen op de Kaart
Toelatingsbeleid	Bestuurstekst	Schoolgids

B. SCHOOLDOCUMENTEN

ONDERWERP	NAAM DOCUMENT	VINDPLAATS DOCUMENT
Kwaliteitszorg	Toetskalender AMOS/ Toets Systematiek Cito	Op school en bestuur aanwezig
	Systematiek methode-gebonden toetsen	Op school aanwezig
	Schoolplan 2019-2023/2023-2027	Op school en bestuur aanwezig
	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
	Jaarplannen	Op school aanwezig
	NPO-programma 21-22 en 22-23	Op school aanwezig
	AMOS managementstatuut	Op school en bestuur aanwezig
Sociale Veiligheid:	Schoolrapportage Schoolklimaat en veiligheid	Scholen op de Kaart- Schoolgids
	Sociaal veiligheidsplan en actieplan	Scholen op de Kaart
	Schoolrapportages LTP, OTP, PTP Vensters, e.d.	Samenvatting en conclusies op Scholen op de Kaart
	Risico-Inventarisatie & Evaluatie	Scholen op de Kaart
	Burgerschapsplan (i.o.)	Op school aanwezig
Beschrijving ouder- en leerlingenpopulatie	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
	Gebiedsanalyse	www.amsterdam.nl/ois
	Schoolgids 2022-2023	Scholen op de Kaart
Leerlingenondersteuning	Schoolondersteuningsprofiel	Scholen op de Kaart
	Kernprocedure PO-VO (beschreven in schoolgids)	Scholen op de Kaart
	Protocol AMOS OPP	Op school en bestuur aanwezig
	Menukaarten NPO	https://www.nponderwijs.nl/
Scholing	Scholingsplan op schoolniveau	Op school aanwezig
Aanbod	Methode overzicht	Schoolplan 2023-2027
	Oecumenische Kapstok Identiteit Amos	www.amosonderwijs.nl

PROCEDURE SCHORSEN EN VERWIJDEREN

Schorsing

De regels omtrent schorsing zijn opgenomen in de Wet op het primair onderwijs (WPO). Schorsing kan aan de orde zijn in geval van ernstig wangedrag van een leerling of als om andere redenen de situatie tijdelijk onhoudbaar is, bijvoorbeeld als de veiligheid van leerlingen of het team in het geding is. Een schorsing kan maximaal vijf schooldagen duren.

De beslissing om een leerling te schorsen ligt bij het bestuur. De ouders ontvangen het besluit schriftelijk, voorzien van een motivatie. Bij een besluit tot schorsing van langer dan een dag worden de leerplichtambtenaar en de onderwijsinspectie ingelicht. Het besluit tot schorsing kan ter toetsing aan de civiele rechter worden voorgelegd.

Verwijdering

Het bestuur heeft de wettelijke bevoegdheid om een leerling van school te verwijderen. Van die bevoegdheid wordt uiteraard alleen gebruik gemaakt als het echt niet anders kan. Bovendien mag pas tot verwijdering worden overgegaan als een andere school bereid is om de leerling toe te laten. De onderwijsinspectie en de leerplichtambtenaar worden zowel ingelicht over het voorgenomen als het definitieve besluit tot verwijdering.

Ouders kunnen binnen zes weken na dagtekening van het besluit tot verwijdering schriftelijk bezwaar aantekenen bij het bestuur. Het bestuur hoort de ouder(s) en beslist vervolgens binnen vier weken na ontvangst van het bezwaarschrift. Het besluit tot verwijdering kan ook ter toetsing aan de civiele rechter worden voorgelegd.

School-/pleinverbod

Het bestuur kan een ouder/verzorger of een andere bij de leerling betrokken persoon voor een bepaalde periode de toegang tot de school of het schoolplein ontzeggen. Dit besluit wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de betreffende ouder(s) toegestuurd. De duur van een school-/pleinverbod wordt per situatie en afhankelijk van de omstandigheden van het geval, bepaald.

OUDERBIJDRAGE

Scholen mogen ouders een bijdrage in de kosten vragen. Voorwaarden zijn dat deze bijdrage vrijwillig is en de ouders in de Medezeggenschapsraad ermee hebben ingestemd. De bijdrage is voor activiteiten buiten de lesactiviteiten om. Als de ouderbijdrage niet wordt betaald kan dit niet leiden tot uitsluiting van uit die bijdrage bestaande activiteiten. De hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage wordt jaarlijks in de schoolgids vermeld.

SPONSORING

Als onze school gebruik maakt van sponsorgelden, dan houden wij ons aan de afspraken die hierover zijn vastgelegd in het landelijke [Sponsorconvenant 2020-2022.pdf \(overheid.nl\)](#). Belangrijke uitgangspunten van dit convenant zijn:

- Sponsoring en reclame-uitingen moeten verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Er wordt zoveel mogelijk bevorderd dat scholen en bedrijven bij het afsluiten van sponsorovereenkomsten een gezonde leefstijl van kinderen mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken. Sponsoring en reclame-uitingen moeten in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring en reclame-uitingen mogen niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid en de betrouwbaar-/onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

Onze school onderzoekt zorgvuldig of zij sponsorgelden accepteert. De medezeggenschapsraad heeft hierbij instemmingsrecht. Als we gebruik maken van sponsorgelden, dan zetten we dit zichtbaar gescheiden in de jaarrekening die alle betrokkenen bij de school kunnen inzien.

TOELATINGSBELEID

Stedelijk Toelatingsbeleid Basisonderwijs Amsterdam

Sinds het schooljaar 2015-2016 geldt voor (bijna) alle scholen in Amsterdam, en dus ook voor onze school, het zogenaamde Stedelijk Toelatingsbeleid Basisonderwijs Amsterdam. Dit beleid zorgt ervoor dat alle Amsterdamse kinderen, geboren na 1 juli 2011, evenveel recht hebben op een plaats op een school in Amsterdam. Meer informatie over het stedelijk toelatingsbeleid en de voorrangsregels vindt u op [de website van Amsterdam \(Aanmelden basisschool - Gemeente Amsterdam\)](#).

Uitzonderingen?

AMOS heeft alleen in zeer bijzondere omstandigheden, waarbij een kind aantoonbaar niet naar een andere school kan, de mogelijkheid om af te wijken van het stedelijk toelatingsbeleid.

Heeft uw kind extra ondersteuning nodig?

Soms blijkt bij de aanmelding dat een kind een extra ondersteuningsbehoefte heeft. In dat geval is het de taak van AMOS om te onderzoeken of de school waar het kind is aangemeld de noodzakelijke zorg en daarmee 'passend onderwijs' kan bieden. AMOS moet hier binnen tien weken uitsluitsel over geven. Kan de school aan de ondersteuningsbehoefte voldoen? Dan wordt het kind ingeschreven op de school. Lukt dit niet? Dan zorgt AMOS dat het kind op een school kan worden ingeschreven die wel de juiste ondersteuning kan bieden.